

В ПРОИЗВОДСТВЕ ВЫСОКОКАЧЕСТВЕННОЙ ПРОДУКЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «ГИДРОПРИВОД»)

А. Ю. Курачева-Карповская

*Гомельский государственный технический университет
имени П. О. Сухого, Беларусь*

Научный руководитель Н. А. Алексеенко, канд. экон. наук, доц.

В Республике Беларусь разработаны рекомендации для построения эффективных систем морального и материального стимулирования руководителей, специали-

стов, рабочих и других работников. Согласно [1] и [2] премирование рекомендуется производить по целевым направлениям, к одному из которых относится улучшение качества выпускаемой продукции, товаров (работ, услуг), расширение их ассортимента и номенклатуры, повышение удовлетворенности потребительского спроса.

Повышение качества выпускаемой продукции – одно из важнейших условий развития производства в рыночной экономике. В целях обеспечения выпуска высококачественной, конкурентоспособной продукции, соответствующей требованиям международных стандартов, увеличения ее отгрузки на экспорт должны важную роль сыграть системы стимулирования повышения качества продукции [1].

При стимулировании повышения качества продукции основными показателями могут быть: бездефектное изготовление продукции и сдача ее с первого предъявления; соблюдение стандартов и технических условий; недопущение брака и обеспечение требуемого уровня качества выпускаемой продукции; повышение удельного веса продукции высокого качества в общем объеме производства; соблюдение параметров технологического режима; отсутствие претензий на продукцию, товары (работы, услуги) со стороны потребителей [1].

Одной из проблем на предприятии ОАО «Гидропривод» является недостаточная заинтересованность цеховых работников в производстве высококачественной продукции. В основном мотивацией для качественного труда работников всех категорий на заводе являются материальные и моральные поощрения в виде периодических стимулирующих выплат и награждения Почетными грамотами и Благодарностями.

Для дальнейшего развития системы стимулирования производства качественной продукции необходимо совершенствование подхода к порядку премирования, который учитывал бы выпуск высококачественной продукции.

Согласно внутренней документации завода в цехе № 3 ОАО «Гидропривод» для рабочих со сдельной оплатой труда основными показателями премирования являются выполнение плана производства в определенном объеме (максимальный размер премии 20 %) и выполнение плана производства по номенклатуре (максимальный размер премии 10 %). В итоге рабочий при выполнении этих двух показателей может получить 30%-ную премию.

Премия по показателю «Выполнение плана производства в объеме» начисляется каждой бригаде при выполнении плана производства: в полном объеме – 100 %; от 90 до 100 % – корректируется на фактическое выполнение; менее 90 % – не начисляется.

По показателю «Выполнение плана производства по номенклатуре» премия начисляется при условии выполнения плана по номенклатуре: в полном объеме – 100 %; от 95 до 100 % – корректируется на фактическое выполнение; менее 95 % – не начисляется.

Рабочие премируются на основании данных показателей премирования раздельно за выполнение каждого показателя независимо от выполнения других показателей. При обнаружении фактов нарушений и производственных упущений отдельные рабочие могут лишиться премии за соответствующий период премирования.

Рабочие лишаются премии полностью за:

- 1) прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительной причины;
- 2) появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения, а также пронос на территорию завода спиртных напитков, распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

3) совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленно-го вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

4) участие в забастовках, которые признавались судом незаконными. В этом случае лишение премии производится на срок не менее 3-х месяцев.

Рабочие лишаются премии частично (в процентах от начисленного по показателям размера премии) за:

1) нарушение технологических режимов, инструкций, что привело к снижению качества продукции, порче материалов, поломке инструмента, приспособлений и оборудования;

2) аварии механизмов, машин, оборудования в результате нарушения правил эксплуатации и ухода за ними;

3) низкое качество работы, выпуск брака;

4) нарушение правил по технике безопасности, охране труда, противопожарных и санитарных правил;

5) опоздание на работу, преждевременный уход с работы, а также самовольное оставление рабочего места менее чем на 3 ч;

6) невыполнение распоряжения мастера (начальника цеха, технологической службы и службы ОТК).

Для большей заинтересованности в производстве качественной продукции в систему премирования необходимо добавить такие показатели, как «Выпуск качественной продукции» и «Соблюдение культуры производства на рабочем месте».

Отличие старого подхода к премированию рабочих со сдельной оплатой труда от нового представлено с помощью таблицы.

Сравнение двух подходов к премированию рабочих в цехе № 3

Старый подход к премированию		Новый подход к премированию	
Показатель премирования	Размер премии, %	Показатель премирования	Размер премии, %
1. Выполнение плана производства в объеме	20	1. Выполнение плана производства в объеме	10
		2. Выполнение плана производства по номенклатуре	8
2. Выполнение плана производства по номенклатуре	10	3. Выпуск качественной продукции	7
		4. Соблюдение культуры производства на рабочем месте	5
<i>Итого</i>	30	<i>Итого</i>	30

Примечание. Разработка автора.

Согласно таблице были пересмотрены размеры премий так, чтобы в итоге при выполнении четырех показателей премирования максимальный размер премии также составлял 30 %, как и в действующей системе премирования сдельных работников.

При невыполнении показателя (показателей) премирования рабочий лишается соответствующей части премии. Перечень нарушений и производственных упущений, за которые отдельные рабочие лишаются премии полностью или частично, останется неизменным и будет применим в новой системе премирования сдельных рабочих.

Премия по показателям «Выполнение плана производства в объеме» и «Выполнение плана производства по номенклатуре» будет начисляться в тех же случаях и объемах, как и при использовании старого подхода к премированию.

Премия по показателю «Выпуск качественной продукции» будет начисляться каждому рабочему в случае, если процент сдачи с первого предъявления продукции участком не менее 98,5 %, а количество актов окончательного брака, составленного на рабочего, не более одного в месяц.

Премия по показателю «Соблюдение культуры производства на рабочем месте» будет начисляться каждому работнику при оценке культуры производства. Оценки будут выставляться ежедневно каждому рабочему мастером, еженедельно бригадам и участкам цеховой комиссией, 2 раза в месяц всему цеху заводской комиссией.

По итогам оценки культуры производства по каждому работнику будет рассчитан среднемесячный показатель «Соблюдения культуры производства на рабочем месте» в размере: 100 % при значении показателя не менее 4,9 баллов по 5-балльной шкале, 70 % при значении показателя не менее 3,9 баллов; 40 % при значении показателя не менее 2,9 баллов, и не начисляется вообще при значении показателя менее 2,9 баллов.

Схема получения экономического эффекта от совершенствования системы премирования рабочих представлена на рис. 1.

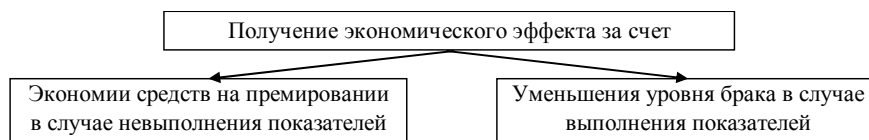


Рис. 1. Схема получения экономического эффект от совершенствования системы премирования

Изложенное выше предложение позволит снизить уровень брака по вине работника, повысить заинтересованность каждого рабочего в выпуске качественной продукции, увеличить общую оценку удовлетворенности потребителей, а также поднять престиж ОАО «Гидропривод» как производителя высококачественной, конкурентоспособной продукции. Данное предложение применимо на всех цехах завода в зависимости от специфики работы участков цехов.

Л и т е р а т у р а

1. Об утверждении Рекомендаций по премированию работников коммерческих организаций по результатам финансово-хозяйственной деятельности : Постановление М-ва труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 28.02.2012 г. № 29.
2. Об утверждении Рекомендаций по созданию системы материального и морального стимулирования за выпуск продукции, пользующейся спросом на внешних рынках : Постановление М-ва труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 28.02.2012 г. № 30.